

# 广东工业大学

## 2019 年硕士学位研究生招生考试试题

考试科目（代码）名称：(826)管理学      满分 150 分

(考生注意：答卷封面需填写自己的准考证编号，答完后连同本试题一并交回!)

### 一、名词解释（每题 5 分，6 题，共 30 分）

1. 人际关系学说
2. 滚动计划法
3. 组织职能
4. 马斯洛需要层次理论
5. 控制的概念及其与计划的关系
6. 虚拟企业

### 二、单项选择题（每题 2 分，10 题，共 20 分）

1. 管理者的首要职能是（      ）  
A 计划   B 组织   C 领导   D 控制
2. 与基层管理者和中层管理者相比，高层管理者更需要具备的技能是（      ）  
A 人际技能   B 领导技能   C 技术技能   D 概念技能
3. 科学管理的中心问题是（      ）  
A 提高人的积极性      B 提高管理水平  
C 提高企业盈利率      D 提高劳动生产率
4. 在现代管理理论中，决策学派的代表人物是（      ）  
A 韦伯   B 孔茨   C 巴纳德   D 西蒙
5. （      ）认为没有一成不变的、普遍适用的“最好的”管理理论和方法。  
A 管理过程学派   B 权变理论学派   C 社会合作学派   D 管理科学学派
6. 一家产品单一的跨国公司在世界许多地区拥有客户和分支机构，该公司的组织结构应考虑按照（      ）因素来划分部门。  
A 职能   B 产品   C 地区   D 矩阵结构

7. 某公司销售部经理被批评为“控制的太多，而领导的太少”。据此，您认为该经理在工作中存在的主要问题可能是（ ）

- A 对下属销售人员的疾苦没有给予足够的关心
- B 对销售任务的完成没有给予充分的关注
- C 事无巨细，过分亲力亲为，没有做好授权工作
- D 没有为下属销售人员制定明确的奋斗目标

8. 某企业多年来任务完成得都比较好，职工经济收入也很高，但领导和职工的关系却很差，该领导很可能是管理方格中所说的（ ）

- A 贫乏型
- B 乡村俱乐部型
- C 中庸型
- D 任务型

9. “治病不如防病，防病不如讲究卫生”。根据这一说法，以下几种控制方式中，哪一种方式最重要（ ）

- A 预先控制
- B 实时控制
- C 反馈控制
- D 前馈控制

10. 控制过程中合理的顺序是（ ）

- A 控制标准、纠正偏差、衡量业绩
- B 衡量业绩、制定标准、纠正偏差
- C 衡量业绩、纠正偏差、制定标准
- D 制定标准、衡量业绩、纠正偏差

### 三、简答题（每题 8 分，5 题，共 40 分）

1. 怎样理解管理的含义？
2. 为什么说管理工作既是科学又是艺术？
3. 简要阐述决策过程
4. 简述目标管理的基本思想
5. 领导的定义及其要素

### 四、计算题（每题 10 分，1 题，共 10 分）

1. 某厂要决定下个五年计划期间生产某种电子产品的生产批量。根据以往的销售统计资料及市场预测得知，未来市场出现销路好、销路一般和销路差三种情况的概率分别为 0.3、0.5 和 0.2；若该产品按照大、中、小三种不同批量投产，则下一个五年计划期内在不同销

售状态下的收益值可以估算出来，如表所示，现要求通过分析确定合理批量，使该企业获得收益最大。

单位：万元

	销路好	销路一般	销路差
	0.3	0.5	0.2
大批量生产	20	14	-2
中批量生产	12	17	12
小批量生产	8	10	10

### 五、论述题（每题 15 分，2 题，共 30 分）

1. “任何设计得再完美的组织，在运行了一段时间以后也都必须进行调整和变革”，这一论断是否正确？为什么？
2. 论述事业部制的优点与缺点。

### 六、案例分析题（每题 20 分，1 题，共 20 分）

#### 林肯电气公司

林肯电气公司总部设在克利夫兰，年销售额为 44 亿美元，拥有 2400 名员工，并且形成了一套独特的激励员工的方法，该公司 90% 的销售额来自于生产弧焊设备和辅助材料。

林肯电气公司的生产工人按件计酬，他们没有最低小时工资。员工为公司工作两年后，便可以分享年终奖。该公司的奖金制度有一套计算公式，全面考虑了公司的毛利润和员工的生产率及业绩，可以说是美国制造业中对工人最有利的奖金制度。在过去的 56 年中，平均奖金额是基本工资的 95%，该公司中相当一部分员工的年收入超过了 10 万美元。近几年经济迅速发展，员工年均收入为 44 000 美元左右，远远超过制造业员工年收入 17 000 美元的平均水平，在不景气的年头里，如 1982 年的经济萧条时期，林肯电气公司员工收入降低为 27 000 美元，这虽然比其他公司还不算太坏，可与经济发展时期相比就差了一大截。

公司自 1958 年开始推行职业保障政策，从那时候起，他们没有辞退过一名员工。当然，作为对此政策的回报，员工也相应地要做到几点：在经济萧条时期他们必须接受减少工作时间的决定；而且要接受工作调换的决定；有时甚至为了维持每周 30 小时的最低工作量，而不得不调整到一个报酬更低的岗位上。

林肯电气公司极具成本和生产率意识，如果工人生产出一个不合标准的部件，那么除

非这个部件修改至符合标准，否则这件产品就不能计入该员工的工资中。严格的计件工资制度和高度竞争性的绩效评价系统，形成一种很有压力的氛围，有的员工因此还产生过一定的焦虑感，但这种压力有利于生产率的提高。据该公司的一位管理者估计，与国内竞争对手相比，林肯电气公司的总体生产率是他们的两倍。自 20 世纪 30 年代经济大萧条以后，公司年年获利丰厚，没有缺过一次分红。该公司还是美国工业界中工业流动最低的公司之一。前不久，该公司的两个分厂被《幸福》杂志评为全美十佳管理企业。

请结合上述案例材料，回答下列问题：

- (1) 您认为林肯电气公司使用了何种激励理论来激励员工？（7分）
- (2) 为什么林肯电气公司的方法能够有效地激励员工工作？（8分）
- (3) 您认为这种激励系统可能会给管理层带来什么问题？（5分）